

**СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ УЗБЕКИСТАНА**

Сардар Муртазаев Баходирович,

Каршинский государственный университет,

1 курс магистра экономики

sardormurtazayev05@gmail.com

Аннотация. Подготовка кадров, современное образование, цифровые образовательные технологии, система профессиональной переподготовки, стратегия управления персоналом, корпоративное обучение, повышение квалификации, инновационный менеджмент, международный опыт. Результаты исследования послужат полезным руководством для узбекских компаний по эффективному управлению и развитию сотрудников. В статье даны практические рекомендации по повышению конкурентоспособности предприятий, внедрению инновационных методов управления, формированию эффективных систем образования.

Ключевые слова. Подготовка кадров, современное образование, цифровые образовательные технологии, система профессиональной переподготовки, стратегия управления персоналом, корпоративное обучение, повышение квалификации, инновационный менеджмент, международный опыт.

Annotation. The article analyzes modern models of employee training and development at Uzbek enterprises. Due to the rapid development of the country's economy, the introduction of digital technologies and changes in the global labor market, there is a growing need for a new approach to human resource management strategies. The study analyzes advanced methods of improving the skills and retraining of employees, including corporate training, online courses, mentoring and coaching systems, as well as advanced foreign experience.



Key words. *Personnel training, modern education, digital educational technologies, professional retraining system, personnel management strategy, corporate training, advanced training, innovative management, international experienc. The results of the study will serve as a useful guide for Uzbek companies on effective management and employee development. The article provides practical recommendations on increasing the competitiveness of enterprises, introducing innovative management methods, and forming effective education systems.*

Также рассматривается влияние реформ и государственных программ, реализуемых в Узбекистане, на развитие человеческих ресурсов. В статье даются практические рекомендации по повышению конкурентоспособности предприятий, внедрению инновационных методов управления, формированию эффективных систем образования. Результаты исследования послужат полезным руководством для узбекских компаний по эффективному управлению и развитию сотрудников.

Сегодня на рынке труда Узбекистана существует проблема нехватки квалифицированных кадров. Предприятия ищут способы повышения квалификации сотрудников в соответствии с современными тенденциями. Поэтому приоритетными являются следующие направления:

Освоение и использование цифровых технологий. Сегодня цифровые технологии приносят существенные изменения в промышленность, сферу услуг и образование. Цифровая трансформация становится все более значимой для узбекских предприятий, и этот процесс требует совершенствования технологических знаний и навыков сотрудников.

Применение инновационных методов управления. В современных условиях быстро меняющейся деловой среды и глобализации применение инновационных методов управления становится все более важным для узбекских предприятий. Сохранение конкурентоспособности, адаптация к технологическим достижениям и выход на новые рынки для эффективного использования своего потенциала предприятиям необходимо внедрять



современные подходы к управлению. Применение инновационного менеджмента на узбекских предприятиях может быть реализовано по следующим направлениям:

Проводите обучение сотрудников с целью развития инновационного мышления. Изучение и внедрение передового зарубежного опыта. Сотрудничество со стартапами и исследовательскими институтами. Создание внутренних инновационных лабораторий и отделов. Создание системы поощрения инновационных идей. Использование инновационных методов управления позволяет повысить конкурентоспособность предприятий, вывести на рынок новую продукцию, повысить эффективность работы. Узбекские предприятия могут укрепить свои позиции на мировом рынке и внести свой вклад в экономический рост за счет внедрения современных технологий управления.

Рекомендации: Широкое применение инновационных подходов к управлению в сфере предпринимательства. Ориентация на внедрение и автоматизацию цифровых технологий на предприятиях. Обучение и повышение квалификации сотрудников новым методам управления. Укрепление сотрудничества с научными исследованиями и стартап-проектами. инновационное на предприятиях Узбекистана эффективное внедрение менеджмента и дальнейшее развитие предприятия.

Использование корпоративных программ обучения и наставничества. Сегодня узбекские предприятия активно внедряют программы корпоративного обучения и наставничества для повышения конкурентоспособности и постоянного развития профессиональных навыков сотрудников. Эти подходы помогают сотрудникам совершенствовать свои знания и навыки, готовят их к современным тенденциям и достижению долгосрочных стратегических целей организации.

Современные модели обучения и развития сотрудников. Сегодня узбекские предприятия уделяют большое внимание обучению и развитию сотрудников для повышения своей конкурентоспособности и адаптации к



инновационным изменениям. Модели развития сотрудников, основанные на современных технологиях и подходах к управлению, способствуют повышению производительности труда, усилению мотивации и обеспечению эффективности предприятия.

Онлайн-образование и дистанционное обучение. Сфера образования кардинально меняется в результате развития современных технологий. Онлайн-образование и дистанционное обучение в настоящее время являются одними из самых эффективных способов развития сотрудников и повышения их квалификации. Особенно это касается узбекских предприятий модель важна для экономии времени и ресурсов, предоставления сотрудникам технологических знаний и обеспечения их профессионального развития. Сотрудникам предоставляется возможность улучшить свои профессиональные навыки с помощью международных платформ, таких как Coursera, Udemu и EdX. Наставничество и коучинг. Одним из наиболее эффективных способов является обучение и руководство новыми сотрудниками опытными сотрудниками. Эта модель помогает обмениваться опытом и создавать командную атмосферу среди сотрудников. В современной рабочей среде важно поддерживать профессиональное развитие и личностный рост сотрудников. Системы наставничества и коучинга являются одним из наиболее эффективных способов эффективного обучения и развития сотрудников. Предприятия Узбекистана также используют данные подходы, уделяя особое внимание повышению профессиональных компетенций сотрудников и подготовке их к лидерству.

Программы профессионального развития и сертификации. Компании инвестируют в программы профессионального развития, соответствующие международным стандартам. Это способствует повышению конкурентоспособности сотрудников. Для этого создаются программы повышения квалификации и сертификации, предоставляющие сотрудникам возможность получить новые знания и опыт, подтвердить свою квалификацию.



Обучение на рабочем месте – это форма обучения, направленная на совершенствование знаний и навыков сотрудников непосредственно в процессе работы на рабочем месте. Этот метод дает сотрудникам возможность совмещать теоретические знания с практикой. Узбекские предприятия также уделяют большое внимание обучению на рабочем месте для эффективного обучения и развития сотрудников.

Инновационные программы управления и лидерства. На предприятиях большое значение придается специальным тренингам и семинарам для развития лидерских навыков. Это поможет подготовить следующее поколение менеджеров.

Роль государственных программ в развитии сотрудников.

- В Узбекистане государством разработан ряд программ по обучению и развитию сотрудников.
- Поддержка молодых специалистов и обеспечение их профессионального развития в рамках программы «Молодежь – наше будущее».
- Расширение программ повышения квалификации в профессиональных училищах и колледжах.
- Программы подготовки ИТ-специалистов для цифровой экономики.

Благодаря сотрудничеству государственного и частного секторов модернизируется система образования и реализуется ряд реформ для подготовки кадров, соответствующих международным стандартам.

Результаты и перспективы современных моделей. Обучение и развитие сотрудников на основе современных подходов приводит к следующим результатам:

Повышение эффективности предприятия. Квалифицированные сотрудники повышают производительность и способствуют росту компании.

Ускоряется адаптация к технологическим инновациям — сотрудники быстрее осваивают новые технологии и применяют их на практике.



Рынок труда будет развиваться. За счет совершенствования знаний и навыков сотрудников будут формироваться конкурентоспособные кадры на рынке труда. На предприятиях создается инновационная среда - в результате внедрения новых подходов к управлению готовятся специалисты с креативным и инновационным мышлением. В перспективе для узбекских предприятий будет важным расширение международного сотрудничества, внедрение передового опыта, создание инновационных образовательных программ для дальнейшего совершенствования процесса обучения и развития сотрудников.

Обучение и развитие сотрудников является одним из важнейших факторов, обеспечивающих долгосрочный успех узбекских предприятий. Использование современных образовательных моделей и передовых методик создает возможности для предприятий повышать свою эффективность, готовить квалифицированные кадры и развиваться в соответствии с требованиями рынка труда. Государственно-частное партнерство и инновационные подходы еще больше повысят эффективность этого процесса.

Рекомендацию Расширить корпоративные программы обучения, Внедрить цифровые технологии, Развить системы наставничества и коучинга, Использовать международные программы сертификации, Укрепить сотрудничество государственного и частного секторов

Эти подходы будут способствовать формированию современной и конкурентоспособной рабочей силы на узбекских предприятиях.

ЛИТЕРАТУРА СПИСОК

1. Грегг Б. «Производительность систем: Enterprise и Cloud», 2014.
2. Bakiyeva, F., & Mirzahmedova, N. (2019). EFFICIENCY OF ONLINE TRAINING. Theoretical & Applied Science.
3. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» от 8 октября 2019 года № ПФ-5847. www.lex.uz.
4. Национальная программа подготовки кадров.
5. Трудовой кодекс Республики Узбекистана Ведомости Олий Мажлиса



Республики Узбекистан; 2014 г., № 4, статья 45.

6. Абдурахмонов К.Х., Холмаминов Ш.Р., Закирова Н.К. Персонал управление. Учебник. – Т.: «Учитель», 2008.

7. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика: Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013.

8. Мирзиёев Ш.М. Верховенство закона и обеспечение интересов человека – страна залог развития и процветания народа. Конституция Республики Узбекистан выступление на торжественном мероприятии, посвященном 24-й годовщине принятия Конституции -Ташкент: «Узбекистан», 2017. -48 с.